

HEISTERBORG

Heisterborg GmbH & Co. KG Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Audit GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft
Heisterborg Rechtsberatungsgesellschaft mbH

Eschstraße 111, D-48703 Stadtlohn
Fon + 49 (0) 25 63 / 922 0

Ahauser Straße 32, D-48599 Gronau
Fon + 49 (0) 25 65 / 93 33 0

Am Mittelhafen 20, D-48155 Münster
Fon + 49 (0) 251 / 97 99 30 0

lohn@heisterborg.de, www.heisterborg.de



HEISTERBORG

Steuern Beratung Prüfung Recht



DURCHBLICK für das Personalbüro

Im Mai 2024

Sehr geehrte Mandantin, sehr geehrter Mandant,

das **Wachstumschancengesetz** ist unter Dach und Fach. Wir stellen Ihnen die wichtigsten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer relevanten Änderungen vor. Darüber hinaus befassen wir uns mit der Pauschalierung der Einkommensteuer bei **VIP-Logen**. Der **Steuertipp** ist den lohnsteuerlichen Auswirkungen eines **Batteriewechsels** bei Elektrofirmenwagen gewidmet.

Gesetzgebung

Wachstumschancengesetz in abgespeckter Fassung verabschiedet

Mit der Zustimmung des Bundesrats zum Wachstumschancengesetz wurde dieses Gesetzgebungsverfahren unter Beteiligung des Vermittlungsausschusses nach langer parlamentarischer Diskussion abgeschlossen. Das Entlastungsvolumen fällt deutlich geringer aus als zunächst geplant. Hieraus ergeben sich folgende für die **Arbeitnehmerbesteuerung** bedeutsame Änderungen:

E-Auto als Firmenwagen: Bei der Privatnutzung eines Firmenwagens in Form eines reinen Elektrofahrzeugs wird für die Bemessung des geldwerten Vorteils nur ein Viertel des Bruttolistenpreises angesetzt. Bei Anwendung der Fahrtenbuchmethode bemisst sich die in den geldwerten Vorteil eingehende Abschreibung nach einem Viertel der Anschaffungskosten. Dies galt bisher nur, wenn der Bruttolistenpreis des Fahrzeugs nicht mehr als 60.000 € betrug. Dieser Höchstbetrag wurde auf 70.000 € angehoben und gilt für die ermäßigte

Besteuerung des geldwerten Vorteils bei erstmaliger Überlassung des Firmenwagens nach dem 31.12.2023. Sofern für die ersten Monate des Jahres 2024 wegen Überschreitens der bisherigen Betragsgrenze von 60.000 € die Hälfte des Bruttolistenpreises angesetzt wurde, kann der Lohnsteuerabzug bei einem fortbestehenden Dienstverhältnis geändert werden.

Versorgungsbezüge: Von Versorgungsbezügen bleiben ein nach einem Prozentsatz ermittelter und auf einen Höchstbetrag begrenzter Versorgungsfreibetrag sowie ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag steuerfrei. Der jeweils anzuwendende Prozentsatz verringert sich seit 2005 im Gleichklang zur schrittweisen Anhebung des Besteuerungsanteils von Leibrenten und anderen Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Ziel war die vollständige nachgelagerte Besteuerung von Versorgungsbezügen bis 2040.

Das ändert sich jetzt. Beginnend mit dem Jahr 2023 verringert sich der anzuwendende

In dieser Ausgabe

- Gesetzgebung:** Wachstumschancengesetz in abgespeckter Fassung verabschiedet 1
- Firmenwagen:** Welche Anforderungen muss ein elektronisches Fahrtenbuch erfüllen? 3
- Geldwerter Vorteil:** Hotelaufenthalt ist bei Gesundheitsvorsorge nicht steuerfrei 3
- Aufteilungsmaßstab:** Pauschalierung der Einkommensteuer bei VIP-Logen 3
- Aufstiegsfortbildung:** Darlehensteilerlass führt zu steuerpflichtigem Arbeitslohn 3
- Rettungssanitäter:** Keine erste Tätigkeitsstätte bei Dienstplänen in mehreren Rettungswachen 4
- Steuertipp:** Lohnsteuer bei Batteriewechsel statt Aufladen von Elektro-Kfz 4

Prozentwert zur Bemessung des Versorgungsfreibetrags nicht mehr in jährlichen Schritten von 0,8 Prozentpunkten, sondern nur noch in jährlichen Schritten von 0,4 Prozentpunkten. Der Höchstbetrag wurde - ebenfalls ab 2023 - um jährlich 30 € und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag um jährlich 9 € gesenkt. Damit werden die Freibeträge für Versorgungsbezüge bis zum Jahr 2058 vollständig abgeschmolzen und Versorgungsbezüge - ebenso wie Renten - bei einem Versorgungsbeginn ab 2058 vollständig besteuert.

Hinweis: Die Änderungen werden für 2023 und 2024 erst in der Einkommensteuerveranlagung umgesetzt. Im Lohnsteuerabzugsverfahren kommen die neuen Beträge hingegen ab dem Lohnzahlungszeitraum Januar 2025 zur Anwendung.

Altersentlastungsbetrag: Bei einer Gewährung des Altersentlastungsbetrags ab dem Jahr 2023 bis zum Jahr 2058 mindert sich der Prozentsatz um jeweils 0,4 Punkte und der Höchstbetrag um jeweils 19 €.

Hinweis: Die neuen Beträge werden für die Jahre 2023 und 2024 ausschließlich im Einkommensteuerveranlagungsverfahren berücksichtigt. Im Lohnsteuerabzugsverfahren kommen sie erst ab 2025 zu Anwendung.

Geschenke: Ausgaben für Geschenke an Personen, die nicht Arbeitnehmer des Schenkers sind, waren bisher nur dann Betriebsausgaben (oder bei Arbeitnehmern Werbungskosten), wenn die Anschaffungs- oder Herstellungskosten der dem Empfänger zugewendeten Gegenstände insgesamt 35 € pro Jahr nicht überstiegen. Dieser Betrag wurde ab 2024 auf 50 € angehoben.

Berufskraftfahrerpauschale: Die Pauschale für Arbeitnehmer, die ihre berufliche Tätigkeit vorwiegend auf Kfz ausüben und auch dort übernachten, wurde ab 2024 von 8 € auf 9 € je Kalendertag angehoben. Diese Pauschale kann - wie bisher - anstelle der tatsächlich entstehenden Mehraufwendungen angesetzt werden. Die Entscheidung, die tatsächlich entstandenen Mehraufwendungen oder den Pauschbetrag geltend zu machen, kann weiterhin nur einheitlich für das gesamte Kalenderjahr getroffen werden.

Fünftelregelung: Bisher konnte die Tarifiermäßigung für Entschädigungen und Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten bereits bei der Berechnung der Lohnsteuer berücksichtigt werden. Insbesondere die Frage der Zusammenballung ist jedoch unterjährig oft nur schwer zu beurteilen. Deshalb wurden die Regelungen zur Berechnung der Lohnsteuer im Zusammenhang mit tarifiermäßigt zu besteuern dem Arbeitslohn **ab 2025** ersatzlos gestrichen.

Für Arbeitnehmer ergeben sich keine Nachteile, denn die Tarifiermäßigung kann weiterhin im Rahmen der Veranlagung geltend gemacht werden. Beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern mit tarifiermäßigt zu besteuern dem Arbeitslohn wird ab 2025 eine Antragsveranlagung zur Anwendung der Tarifiermäßigung ermöglicht.

Gruppenunfallversicherung: Der Arbeitgeber kann die Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung mit einem Pauschsteuersatz von 20 % erheben. Voraussetzung war bisher, dass der steuerliche Durchschnittsbetrag ohne Versicherungsteuer „pro Kopf“ 100 € pro Jahr nicht überstieg. Wurde dieser Durchschnittsbetrag überschritten, war der gesamte Betrag bei den versicherten Arbeitnehmern dem individuellen Lohnsteuerabzug zu unterwerfen. Der Arbeitgeber musste also bei einer Beitragsänderung und/oder einer Änderung der Anzahl der begünstigten Arbeitnehmer stets prüfen, ob die Pauschalbesteuerung überhaupt noch zulässig war. Gegebenenfalls musste er zur individuellen Lohnbesteuerung übergehen. Zur Vereinfachung wurde der Grenzbetrag von 100 € ab 2024 ersatzlos aufgehoben und die Pauschalierung von Gruppenunfallversicherungen generell zugelassen.

Homeoffice im Ausland: Aufgrund der stetig wachsenden Mobilität in der Arbeitswelt sind Regelungen in den Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) zu erwarten. Bei einer Homeoffice-Tätigkeit im Ausland fingiert das Einkommensteuergesetz rückwirkend ab dem 01.01.2024 eine Ausübung bzw. Verwertung der Tätigkeit im Inland. Dies führt zu einer beschränkten Steuerpflicht - allerdings nur für den Fall, dass ein DBA eine Zuweisung des Besteuerungsrechts an den eigentlichen Tätigkeitsstaat vorsieht.

ID-Nummer: Die Finanzämter übermitteln dem Arbeitgeber künftig auf Anfrage die ID-Nummer des Arbeitnehmers, wenn

- Ersterer für den Arbeitnehmer bereits eine Lohnsteuerbescheinigung für das Jahr 2022 (mittels eTIN) übermittelt hat,
- der Arbeitgeber zugleich versichert, dass das Dienstverhältnis über den 31.12.2022 hinaus fortbestanden hat, und
- der Arbeitnehmer seiner Verpflichtung, dem Arbeitgeber die ID-Nummer mitzuteilen, trotz Aufforderung nicht nachgekommen ist.

Dies gilt auch dann, wenn die ID-Nummer dem Arbeitnehmer erstmals zuzuteilen ist. Einer Bevollmächtigung oder Zustimmung des Arbeitnehmers bedarf es insoweit nicht.

Hinweis: Weder die zunächst geplante Erhöhung der Verpflegungspauschalen bei

Auswärtstätigkeiten und doppelter Haushaltsführung noch die Anhebung des Freibetrags für Betriebsveranstaltungen wurden im Rahmen des Wachstumschancengesetzes umgesetzt.

Firmenwagen

Welche Anforderungen muss ein elektronisches Fahrtenbuch erfüllen?

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unentgeltlich oder verbilligt einen Firmenwagen auch zur privaten Nutzung, führt dies zu einem **steuerpflichtigen Nutzungsvorteil** des Arbeitnehmers. Dieser Vorteil ist entweder anhand eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs oder, falls ein solches nicht geführt wird, nach der 1-%-Regelung zu bewerten.

Der gesetzlich nicht weiter bestimmte Begriff des ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs ist durch die Rechtsprechung präzisiert worden. Danach müssen die dem Nachweis des zu versteuernden Privatanteils an der Gesamtfahrleistung dienenden Aufzeichnungen eine hinreichende Gewähr für ihre **Vollständigkeit und Richtigkeit** bieten. Sie müssen zudem mit vertretbarem Aufwand auf ihre materielle Richtigkeit hin überprüfbar sein.

Ein Fahrtenbuch muss darüber hinaus **in geschlossener Form** geführt werden. Eine mit Hilfe eines Computerprogramms erzeugte Datei genügt diesen Anforderungen nur, wenn nachträgliche Veränderungen an den zu einem früheren Zeitpunkt eingegebenen Daten nach der Funktionsweise des verwendeten Programms technisch ausgeschlossen sind. Zumindest müssen sie jedoch in ihrer Reichweite in der Datei selbst dokumentiert und offengelegt werden.

Mit dieser Sichtweise hat der Bundesfinanzhof seine Rechtsprechung aus dem Jahr 2005 bestätigt. Danach ist eine mittels eines Computerprogramms erzeugte Datei, an deren bereits eingegebenem Datenbestand zu einem späteren Zeitpunkt noch **Veränderungen** vorgenommen werden können, kein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch. Das gilt zumindest dann, wenn die Reichweite dieser Änderungen in der Datei selbst nicht dokumentiert und bei gewöhnlicher Einsichtnahme in die Datei nicht offengelegt wird.

Geldwerter Vorteil

Hotelaufenthalt ist bei Gesundheitsvorsorge nicht steuerfrei

Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur Verbesserung des allgemeinen Gesundheitszustands

und der betrieblichen Gesundheitsförderung sind steuerfrei. Voraussetzung ist, dass sie hinsichtlich Qualität, Zweckbindung und Zielgerichtetheit den Anforderungen der §§ 20 und 20a Sozialgesetzbuch V genügen und **600 € im Kalenderjahr** nicht übersteigen.

Der Bundesfinanzhof zählt **Übernachtungs- und Verpflegungsleistungen** nicht zu den steuerfreien Leistungen, da sie weder den allgemeinen Gesundheitszustand der Arbeitnehmer verbessern noch die Gesundheit fördern.

Aufteilungsmaßstab

Pauschalierung der Einkommensteuer bei VIP-Logen

Unternehmen können die Einkommensteuer für alle innerhalb eines Wirtschaftsjahres gewährten betrieblich veranlassten und nicht in Geld bestehenden Zuwendungen **pauschal mit 30 % erheben**. Diese Pauschalierung ist für zusätzlich zur ohnehin vereinbarten Leistung oder Gegenleistung erbrachte Zuwendungen einheitlich für Arbeitnehmer und Nichtarbeitnehmer anwendbar.

Zu den pauschalierbaren Sachbezügen zählt auch die unentgeltliche Zurverfügungstellung von Plätzen in einer VIP-Loge an Geschäftspartner und Arbeitnehmer. Gegenstand der Sachzuwendung ist hier die Überlassung des einzelnen Logenplatzes. Auf **Leerplätze** entfallende Aufwendungen sind somit nicht zu berücksichtigen.

Die Aufwendungen für die überlassenen Plätze können laut Bundesfinanzhof (BFH) im Wege einer **sachgerechten Schätzung** ermittelt werden. Entsprechendes gilt für den auf die Zuwendung entfallenden Werbeanteil, der nicht in die Pauschalierung einzubeziehen ist. Die Entscheidung der Vorinstanz, für die als „Gastgeber“ fungierenden Arbeitnehmer nur den hälftigen Aufwand für deren Platz in der VIP-Loge anzusetzen, hat der BFH mitgetragen. Seiner Ansicht nach spricht sogar einiges dafür, diesen Aufwand in voller Höhe von der Besteuerung auszunehmen, da es insoweit an einer Zuwendung an die Arbeitnehmer fehlt.

Aufstiegsfortbildung

Darlehenssteuererlass führt zu steuerpflichtigem Arbeitslohn

In einem vom Bundesfinanzhof (BFH) entschiedenen Streitfall hatte eine Arbeitnehmerin an mit Zuschüssen und Darlehen geförderten Aufstiegsfortbildungen teilgenommen. Die Darlehen wurden von der Kreditanstalt für Wiederaufbau

(KfW) gewährt. Die Bedingungen sahen vor, der Darlehensnehmerin bei Bestehen der Fortbildungsprüfung einen bestimmten Prozentsatz des zu diesem Zeitpunkt noch nicht fälligen Darlehens für die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren zu erlassen. Das Finanzamt erkannte die Kosten der Lehrveranstaltungen als **Werbungskosten** an. Nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildungen erließ die KfW der Arbeitnehmerin 40 % des Restdarlehens. Das Finanzamt erhöhte daraufhin den Bruttoarbeitslohn um diesen Betrag.

Der BFH hat dieses Vorgehen bestätigt und entschieden, dass ein teilweiser Darlehenserlass bei der beruflichen Aufstiegsfortbildung zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führt. Die Begründung: Der Erlass hänge allein vom Bestehen der Abschlussprüfung und nicht von der finanziellen Bedürftigkeit oder den persönlichen Lebensumständen des Darlehensnehmers ab. Die Erstattung sei als **Einnahme** bei der Einkunftsart zu erfassen, bei der die Werbungskosten zuvor abgezogen worden seien.

Rettungssanitäter

Keine erste Tätigkeitsstätte bei Dienstplänen in mehreren Rettungswachen

In der Praxis ist immer wieder umstritten, ob die Kosten der Fahrten von der Wohnung zum Tätigkeitsort **nach Reisekostengrundsätzen** (0,30 € je gefahrenen Kilometer) oder nur in Höhe der Entfernungspauschale als Werbungskosten berücksichtigt werden können. Letzteres gilt, wenn es sich beim Tätigkeitsort um die erste Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers handelt. Erste Tätigkeitsstätte ist insbesondere die ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten, der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist. Von einer dauerhaften Zuordnung ist auszugehen, wenn der Arbeitnehmer unbefristet, für die Dauer des Arbeitsverhältnisses oder über einen Zeitraum von mehr als 48 Monaten an einer solchen Tätigkeitsstätte tätig werden soll.

In einem vom Bundesfinanzhof (BFH) entschiedenen Streitfall hatte der Arbeitgeber seine Mitarbeiter einem Versorgungsbereich zugeordnet. Innerhalb dieses Bereichs wurden sie dauerhaft und grundsätzlich, aber rotierend auf Basis monatlich erstellter Dienstpläne in verschiedenen Rettungswachen eingesetzt. Dem BFH zufolge liegt hier keine dauerhafte Zuordnung zu einer bestimmten Rettungswache vor. Die Arbeitnehmer üben folglich eine **steuerbegünstigte Auswärtstätigkeit** aus.

Steuertipp

Lohnsteuer bei Batteriewechsel statt Aufladen von Elektro-Kfz

An den ersten Stationen in Deutschland kann an Elektrofahrzeugen statt des Aufladens ein automatisierter Batteriewechsel (**Akkuwechsel**) vorgenommen werden. Der Vorteil liegt insbesondere in der Zeitersparnis: „Strom für 500 Kilometer Reichweite in fünf Minuten“. Hier stellt sich die Frage, welche lohnsteuerlichen Auswirkungen ein solcher Batteriewechsel bei einem dem Arbeitnehmer auch zur Privatnutzung überlassenen Firmenwagen hat.

Beispiel: Der Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber ein Elektrofahrzeug auch zur Privatnutzung und für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (20 Entfernungskilometer). Der Bruttolistenpreis des Fahrzeugs (ohne Batterie) beträgt 46.000 €. Die Batterie (Bruttolistenpreis 12.000 €) wird vom Arbeitgeber für monatlich 200 € separat angemietet.

Der geldwerte Vorteil für die Privatnutzung des Firmenwagens berechnet sich wie folgt: Der Bruttolistenpreis des Fahrzeugs einschließlich der Batterie beträgt 58.000 € (davon 1/4, da der Bruttolistenpreis geringer ist als 60.000 € = 14.500 €). Für die Privatfahrten sind monatlich 145 € (1 % von 14.500 €) zuzüglich 87 € (0,03 % von 14.500 € x 20 km) für Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte anzusetzen. Damit ergibt sich ein geldwerter Vorteil von insgesamt 232 € monatlich.

In der Regel ist vorgesehen, dass die Batterie zweimal im Monat an einer Station getauscht werden kann. Vieles spricht dafür, den Batterietausch lohnsteuerlich **wie das Betanken** eines Fahrzeugs zu werten. Der Tausch wäre damit mit dem geldwerten Vorteil von monatlich 232 € abgegolten. Ist ein Batterietausch häufiger als zweimal monatlich erforderlich, fällt für jedes weitere Mal eine Servicegebühr (z.B. 15 €) zuzüglich eines Betrags pro kWh (z.B. 0,25 €) an. Sind diese Kosten aufgrund einer zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer arbeitsrechtlich getroffenen Vereinbarung vom Arbeitnehmer zu tragen, müssten sie - wie vom Arbeitnehmer selbst getragene Treibstoffkosten - auf den geldwerten Vorteil anzurechnen sein.

Nutzung und Verwendung von Film- oder Fotoaufnahmen von Mitarbeitern

Die Nutzung und Verwendung von Film- oder Fotoaufnahmen eines Mitarbeiters kann nach dessen Ausscheiden Schadensersatzansprüche auslösen

Ob als Ansprechpartner für Kunden, als Mitglied eines Teams oder anschaulich in seiner beruflichen Tätigkeit: Mitarbeiter finden sich heute nicht selten mit Fotos oder auch in Videos abgebildet, gerade wenn es um die Darstellung eines Unternehmens im Internet geht. Dazu bedarf es der Einwilligung des Arbeitnehmers.

So weit, so selbstverständlich. Doch was, wenn ein Mitarbeiter nun aus dem Unternehmen ausscheidet? Gemäß § 17 Abs. 1 DSGVO ist der Arbeitgeber in diesem Fall grundsätzlich verpflichtet, sämtliche Bildnisse des Arbeitnehmers nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu löschen. Kommt er dieser Verpflichtung nicht nach, resultiert daraus ein mitunter erheblicher Schadensersatzanspruch des Arbeitnehmers. Ausgelöst wird dieser nach Artikel 82 Abs. 1 DSGVO.

Auch stellt die fortgesetzte Nutzung von Bildmaterial über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts dar - nämlich des Rechts am eigenen Bild des betroffenen Arbeitnehmers. Der dabei entstehende immaterielle Schaden ist gleichfalls ersatzfähig. Über die Höhe eines solchen Schadensersatzanspruches streiten die Gerichte. Bisher zeigten sie sich recht zurückhaltend in der konkreten Bezifferung. Doch erste Beispiele für die mögliche Erhöhung von Zahlungen gibt es. So hat das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg unlängst einem betroffenen Arbeitnehmer einen fünfstelligen Betrag zugesprochen. In diesem Zusammenhang kommt es sicherlich auf die konkreten Umstände des jeweiligen Einzelfalls an. Diese sind nach bestimmten Kriterien dahingehend zu prüfen, ob tatsächlich ein schwerwiegender Eingriff in das Persönlichkeitsrecht gegeben ist. Zu fragen ist auch, ob diese Beeinträchtigung nicht in anderer Weise befriedigt aufgefangen werden kann.

Dennoch macht dieses Urteil deutlich: Es können erhebliche Schadensersatzforderungen drohen. Insofern ist es immer ratsam, dass Sie als Arbeitgeber bei der Nutzung von Arbeitnehmerbildnissen auch über das Arbeitsverhältnis hinaus Regelungen treffen. So verhindern Sie, mit Entschädigungen belastet zu werden. Sie haben es als Arbeitgeber selbst in der Hand, diese Zahlungen zu vermeiden oder jedenfalls gering zu halten. Es sollte mit jedem Arbeitnehmer eine Einwilligungserklärung

über die fortgesetzte Nutzung seines Bildnisses für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbart werden. Weigert sich der Arbeitnehmer, sollten Sie als Arbeitgeber für eine Löschung oder Unkenntlichmachung sorgen. Jedenfalls ist darauf zu achten, dass das Bildmaterial nicht für Werbezwecke beziehungsweise zur Gewinnerzielung genutzt wird.

Gegebenenfalls sollte ein Hinweis erfolgen, dass der abgebildete Arbeitnehmer nicht mehr beim Arbeitgeber beschäftigt ist. Ich halte es für ratsam, Profifotos ehemaliger Mitarbeiter tatsächlich zu löschen - und das unabhängig davon, ob ursprünglich eine Einwilligung in die Nutzung des Fotos vorlag. Möglicherweise sind auch alte Blog-Beiträge zu löschen. Anders sehe ich die Situation, wenn ein Mitarbeiter auf allgemeinen Werbefotos zu sehen ist. In diesem Fall steht nicht der Mitarbeiter im Vordergrund. In diesen Fällen und wenn tatsächlich auch eine wirksame Einwilligung über die Nutzung nach Beendigung des Vertragsverhältnisses hinaus schriftlich vorliegt, gilt: Der Mitarbeiter kann allein aufgrund seines Ausscheidens aus dem Unternehmen nicht verlangen, dass das Werbefoto gelöscht wird, auf dem er zu sehen ist. Aber, um es noch einmal deutlich zu machen: Es muss eine wirksame Einwilligung gegeben sein.

Ihre Marion Wenning, Rechtsanwältin

